



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



É chegada a hora de descansar: Será que estou preparado?

Autores: Dara Maria Araújo Luz¹, Jocyane de Sousa Possidônio dos Santos², Carolina Maria Furtado Matos³

PICOS-PI
2019

¹ *Graduanda em Administração pela UFPI;*

² *Graduanda em Administração pela UFPI;*

³ *Professora da UFPI, mestre, orientadora.*

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

L979a Luz, Dara Maria Araújo.

É chegada a hora de descansar: será que estou preparado?. /
Dara Maria Araújo; Jocyane de Sousa Possidônio dos Santos. --
Picos, PI, 2019.

19 f.

CD-ROM 4 ¾ pol.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em
Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos, 2019.

“Orientador(A): Profa. Me. Carolina Maria Furtado Matos.”

1. Aposentadoria. 2. Servidores. 3. Programas –
Aposentadoria. I. Santos, Jocyane de Sousa Possidônio dos. II.
Título.

CDD 658.3

Elaborada por Rafael Gomes de Sousa CRB 3/1163



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Dara Maria Araújo Luz
Jocyane de Sousa Possidônio dos Santos

É chegada a hora de descansar: Será que estou preparado?

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

- Aprovado(a)**
 Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 14 de novembro de 2019

Carolina Maria Furtado Matos

(Orientadora – Carolina Maria Furtado Matos, Ma.)

Cleverson Vasconcelos da Nóbrega

(Membro 1 – Cleverson Vasconcelos da Nóbrega, Dr.)

Francisco Gleison da Costa Monteiro

(Membro 2 – Francisco Gleison da Costa Monteiro, Dr.)

RESUMO

O aumento da expectativa de vida tem encaminhado diversos desafios, principalmente o de cuidar dos trabalhadores que estão no processo de aposentadoria. Com isso, o presente estudo tem como objetivo compreender como os servidores públicos da Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros na cidade de Picos-PI estão sendo preparados para o período de aposentadoria. Para isso, recorreu-se a uma pesquisa de caráter qualitativo e do tipo exploratória com a aplicação de um roteiro de entrevista na referida instituição de ensino superior. Os dados foram obtidos utilizando entrevista semiestruturada, sendo realizada com 8 servidores e dentre os entrevistados, haviam 4 técnicos e 4 professores. Com essa pesquisa concluiu-se que os servidores da instituição não estão sendo preparados para a aposentadoria e que é preciso iniciar um processo de reflexão e discussão com a participação de todo o corpo social que esteja envolvido com situações relacionadas ao trabalho e à aposentadoria através de Programas de Preparação para Aposentadoria.

Palavras-chave: Aposentadoria. Servidores. Programas de Preparação para Aposentadoria.

ABSTRACT

The increase in life expectancy has led to several challenges, especially caring for workers who are in the retirement process. Thus, this study aims to understand how the public servants of the Federal University of Piauí, Campus Senator Helvidio Nunes de Barros in the city of Picos-PI are being prepared for retirement. For this, we used a qualitative and exploratory research with the application of an interview script in the said higher education institution. The data were obtained using semi-structured interviews, being performed with 8 servers and among the interviewees, there were 4 technicians and 4 teachers. With this research it was concluded that the institution's employees are not being prepared for retirement and that it is necessary to start a process of reflection and discussion with the participation of the whole social body that is involved with situations related to work and retirement through Retirement Preparation Programs.

Keywords: Retirement. Servers. Retirement Preparation Programs.

1 INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional remete uma série de consequências e desafios, principalmente nas organizações, pois estas acabam tendo de se voltar para as questões de aposentadoria. O acúmulo de experiência em virtude dos longos anos de trabalho e do convívio social são as marcas trazidas no envelhecimento e podem direcionar o idoso em período de aposentadoria para duas vertentes, a exclusão ou a liberdade. Desse modo, o aumento da expectativa de vida tem encaminhado diversos desafios, principalmente o de cuidar dos trabalhadores que estão no processo de aposentadoria.

Neste contexto, surge a necessidade da preocupação para com essa população que cresce cada vez mais, utilizando Programas de Preparação para Aposentadoria, nos quais são importantes ferramentas gerenciais que tem despertado o interesse de muitas organizações que pretendem fazer com que a mudança da vida ativa para a vida de aposentado seja menos impactante, visto que aposentar-se não remete apenas a alterações físicas, com limitações, mas também altera psicologicamente o indivíduo, já que emocionalmente associa-se a aposentadoria como a perda de identidade.

Com isso, a pesquisa foi realizada na Universidade Federal do Piauí na cidade de Picos-PI, pelo fato de que as instituições públicas de ensino superior são organizações com um número considerável de servidores, considerando que as organizações são compostas por pessoas que passam grande parte de suas vidas trabalhando, e quando chega o momento de aposentar-se existe uma centralidade do trabalho que se confunde com a própria identidade do sujeito. Nesse sentido, o foco da pesquisa está naqueles servidores que estão em processo de aposentadoria, tendo em vista que estes muitas vezes fazem carreira dentro da organização, ou seja, trabalham no setor até se aposentar.

Diante disso, o objetivo desta pesquisa está em compreender como os servidores públicos da Universidade Federal do Piauí no Campus Senador Helvídio Nunes de Barros estão sendo preparados para o período de aposentadoria. Além disso, o presente trabalho constitui um estudo de caso que visa por meio dos objetivos específicos: a) apresentar as expectativas e a realidade pelas quais passa o indivíduo em idade de pré-aposentadoria e pós aposentadoria; b) identificar como os servidores são preparados no período de transição para aposentadoria; e c) analisar se a instituição pública de ensino pesquisada possui algum tipo de programa que prepara o servidor na fase de aposentadoria.

Os principais autores utilizados no aporte teórico do estudo foram Zanelli (2010) que retrata a importância do trabalho e as consequências que sua ausência causam, Dantas e Oliveira (2014) que apresentam os Programas de Preparação para Aposentadoria como um desafio atual para a gestão de pessoas e Fonseca (2019) que defende os Programas de Preparação para Aposentadoria como um fator-chave para a tomada de decisões e um processo de reflexão para a vida após a aposentadoria.

Para alcançar o objetivo do estudo, além desta introdução, este artigo estrutura-se de um referencial teórico que aborda a preparação para aposentadoria no setor público, a vida antes e após a aposentadoria com suas expectativas *versus* realidade e o entendimento sobre os Programas de Preparação para Aposentadoria. Em seguida, a metodologia utilizada com os métodos e as técnicas usadas na elaboração do trabalho, acompanhada da análise dos dados coletados nas entrevistas, e por fim, as considerações finais.

2 PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO SETOR PÚBLICO

A estabilidade no emprego é um ponto característico do setor público no que concerne a legislação trabalhista e previdenciária, pois faz com que o servidor mantenha-se trabalhando no mesmo lugar por longos anos, muitas vezes até atingir seu tempo de vida trabalhista. Somado

a isso, nos últimos anos estão ocorrendo constantes modificações nas regras da aposentadoria no setor público, conseqüentemente o envelhecimento no trabalho está se fazendo cada vez mais frequente.

Os Técnicos Administrativos em Educação têm estabilidade no emprego, o que se configura como uma situação diferente da crescente instabilidade e terceirização que vem acontecendo em muitos setores no Brasil nos últimos anos, situações que impactam profundamente as condições de trabalho da população, as relações de trabalho, além de gerarem a precarização que configura o mundo do trabalho atualmente e que vem se acentuando com as reformas que estão ocorrendo no que diz respeito às leis trabalhistas e aos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos (LAZZARESCHI, 2015 *apud* GODINHO; FERREIRA, 2017).

Conforme França, Menezes e Siqueira (2012, p. 734), “um dos desafios atuais para as organizações é garantir o bem-estar dos trabalhadores mais velhos que irão se aposentar e daqueles que irão continuar trabalhando”, porém, sabe-se que existem inúmeros fatores relevantes e até mesmo burocráticos para poder chegar ao ponto central que é o bem-estar do trabalhador em processo de aposentadoria.

Considerando a criação do pensamento sobre a importância do trabalho na vida do indivíduo, segundo Moreira (2011), a avaliação do sentido e do lugar do trabalho humano sai do extremo da desvalorização, da atividade considerada como inferior, no contexto da pré-modernidade, enquanto que na modernidade, o trabalho alcança um lugar de maior valor, de algo que define a identidade e a existência de cada sujeito e, no mundo contemporâneo o trabalho goza de um lugar privilegiado na vida das pessoas. Quanto à espacialidade, o próprio significado de aposentadoria permite algumas reflexões, visto que, em algumas culturas, aposentar-se quer dizer recolher-se aos aposentos e, de certa forma, denota o “fechar das portas” para a vida social (COSTA; SOARES, 2015, p. 428). Com isso, acaba criando-se o estereótipo de que a aposentadoria está relacionada ao envelhecimento que está diretamente ligado a invalidez ou incapacidade.

Para que se possam estabelecer políticas públicas efetivas para essa categoria social em expansão, com seus conflitos e significados peculiares, é que se faz urgente uma maior aproximação de sua realidade. Dessa forma, a passagem para a aposentadoria e suas primeiras vivências é de grande importância para desmistificar preconceitos e viabilizar ações de mudança social.

Para Bressan (2011), a saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os sujeitos e aponta para a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de apontar a preparação dos servidores para que esse desligamento não se torne uma experiência negativa para eles, visto que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos. Daí surge a necessidade da atenção para Programas de Preparação para Aposentadoria, ou seja, o acompanhamento do servidor no decorrer de sua carreira na instituição até o seu desligamento efetivo da mesma.

A fase de transição para a aposentadoria varia de uma pessoa para outra, “na forma que acontece e nas conseqüências que apresenta, pois essas podem variar de acordo com o passado do aposentado, suas condições de saúde prévias ao processo, e as circunstâncias envolvendo a aposentadoria em si” (BITTENCOURT *et al.*, 2011, p. 34). Contudo, “a busca das condições e variáveis de um envelhecimento bem-sucedido, que tenha qualidade de vida, incluindo aspectos físicos, psicológicos e sociais, não é apenas uma questão ou um ideal pessoal e social” (COSTA *et al.*, 2016, p. 36). Assim, a relevância do trabalho para o indivíduo suprime-se quando deixa de ser uma questão profissional e passa a ser uma preocupação com o fato de estar desempregado, deixando a vida ativa e todo o seu convívio social.

3 VIDA ANTES E APÓS APOSENTADORIA: EXPECTATIVA x REALIDADE

A aposentadoria pode representar um momento de liberdade da rotina em sua expectativa de vida para aqueles que se prepararam ou se planejaram, constituindo-se assim, uma nova oportunidade de descobrimentos e realizações. No entanto, alguns, ao chegar nessa fase se deparam com uma realidade desnorteadora, principalmente aqueles que não tiveram nenhum tipo de preparação ou planejamento para tal momento.

Desse modo, “a aposentadoria seria o momento em que se deixa de trabalhar cotidianamente, com horários pré-fixados, recebendo salário por isso, o que pode trazer desgaste na vida do indivíduo” (BITTENCOURT *et al.*, 2011, p. 39). Assim, trazendo as expectativas e realidades nas quais o trabalhador enfrenta no período anterior e posterior a aposentadoria, é necessário realinhar o modo de pensar sobre a relação homem e trabalho.

Para aqueles em que o trabalho simboliza a perda do significado de viver por ser associado a uma vida de inatividade, “a aposentadoria pode representar o ingresso em um grupo de inativos para os quais a vida carece de significado” (CALDAS, 2012, p. 75). O ambiente de trabalho, o relacionamento com as pessoas, o salário e o poder que alguns cargos conferem, fazem parte de uma história de vida na qual o indivíduo muitas vezes não quer se desligar. Porém, trabalhando ou não, o aposentado é ou deveria ser um indivíduo tão ativo quanto qualquer outro.

Sendo assim, abdicar de tudo o que o trabalho envolve pode ser muito difícil, pelo fato de existir pessoas que constroem toda a sua identidade vinculada apenas ao trabalho, podendo construir uma aposentadoria difícil, mesmo sem querer. Dentro dessa perspectiva, Zanelli (2010, p. 23) defende que “em razão da importância da presença física e psicossocial do trabalho na vida das pessoas, ao perderem o emprego, muitas ficam desorientadas, deprimidas, desestruturam-se emocionalmente, sentem-se inúteis e com a percepção, aliada a sentimentos, de que não têm contribuições úteis que possam dar”.

Paralelamente, Araújo (2009) defende que a aposentadoria tem, para a maioria dos trabalhadores, consideradas aí as classes econômicas e demais fatores culturais e sociais aos quais os mesmos estão inseridos, a conotação de algo que termina abruptamente e não pode ser repostado jamais. Com isso, para garantir a colaboração efetiva “é necessário que sejam consideradas as necessidades fisiológicas, sociais, de segurança, estima e autorrealização” (AMARAL; CESAR, 2009, p. 418).

Apesar do desligamento com o trabalho, muitos após aposentados legalmente, continuam exercendo suas atividades já que, consideram o trabalho um verdadeiro lar intimamente relacionado a sua identidade, na qual a aposentadoria não deve representar uma ruptura. Ainda assim, tanto para aquele que deseja continuar no mercado de trabalho como para aquele que vislumbra a sua saída, faz-se necessário uma atenção especial no período de pré-aposentadoria com aqueles trabalhadores apaixonados pelo trabalho e com dificuldades para sequer imaginar o tempo livre que tem agora e terão no futuro.

Como uma forma de planejamento futuro, muitos bancos têm oferecido planos de previdência privada, que além de ser uma aposentadoria privada funciona como um fundo de investimento, contudo, esta prática ainda não é comum para os brasileiros que não têm o hábito de planejar suas vidas para um futuro que lhes parece tão distante. Ademais, muitos trabalhadores não possuem condições de economizar já que sua renda sequer garante a sobrevivência e para os que até podem economizar o futuro ainda parece ser algo improvável.

De acordo com o Senado Federal (2015), quanto mais cedo as reflexões sobre esse novo momento forem iniciadas, mais tranquila e prazerosa será a transição. Nesse sentido, planejar-se para a aposentadoria está diretamente relacionado ao estilo de vida e mudança de atitudes que devem ser tomadas por cada um de nós.

Dessa maneira, analisando o contexto de trabalho percebe-se que esse pode ser fonte de prazer ou apenas uma forma de sobrevivência, pois nem todos os trabalhadores tiveram a oportunidade de escolher suas profissões ou mesmo de ter um trabalho satisfatório. Além disso, há circunstâncias do servidor não ter recebido orientações pertinentes sobre a tomada de decisões ao aposentar-se. Somado a isso, muitas vezes os indivíduos criam vínculos com o trabalho, devido à rotina, ao convívio com os colegas e principalmente, a sensação de utilidade.

Para Pinto e Alves (2014) *apud* Zanelli, Silva e Soares (2010) existe uma idealização por parte dos trabalhadores de que a realização pessoal virá após a aposentadoria, porém ao chegar neste momento, se deparam com uma realidade diferente, e muitos se frustram por se sentirem incapazes de conduzir com qualidade suas vidas sem uma ocupação profissional. Concomitantemente, o futuro aposentado tem a expectativa de que ao se aposentar, irá passar mais tempo com a família, realizar projetos que sonhou e ter mais lazer. Entretanto, a realidade do aposentado em meio a sociedade concebe discriminação, uma vez que a celeridade de vida dele é outra.

Assim, a aposentadoria deve ser vista não como o fim, mas como o recomeço no qual a identidade sofre reestruturações com a nova realidade em que o sujeito se encontra ao buscar a realização de outras atividades, estabelecer novos laços afetivos e criar novos projetos para o futuro (COSTA; SOARES, 2009). Diante disso, é necessário que cada organização encontre a melhor maneira de preparar o colaborador no período de pré-aposentadoria com o intuito de minimizar as consequências ocasionadas pela falta de preparação neste período.

4 PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Os Programas de Preparação para Aposentadoria vinculam-se na parceria de três elementos cruciais na vida de um indivíduo que está prestes a se aposentar, que são o governo, a organização e a sociedade. As organizações que se preocupam em auxiliar as pessoas para o período de pré-aposentadoria têm adotado Programas de Preparação para Aposentadoria que consistem em um conjunto de ações e atividades organizadas para atender a um público de trabalhadores que está em fase de pré-aposentadoria, geralmente faltando cinco anos, com o propósito de auxiliá-los a se prepararem para o futuro (PAZZIM; MARIN, 2016).

Conforme assegura França e Carneiro (2010), os Programas de Preparação para Aposentadoria, introduzidos no Brasil em grandes organizações no final do século passado, devem considerar a retomada laborativa e os aspectos afetivos, sociais e familiares, financeiros, comunitários, de lazer, educacionais e de saúde dos trabalhadores. Sendo assim, é de grande valia a consideração sobre a visão que o servidor em período de pré-aposentadoria tem a respeito de continuar inserido no mercado de trabalho ou se aposentar, ao passo que quando os trabalhadores presumem sua expectativa de vida, é mais fácil de planejar melhor sua aposentadoria. Assim, defende-se que:

Um programa educacional de preparação para a aposentadoria promove o acesso às informações necessárias à tomada de decisão consciente e espontânea além de proporcionar reflexão sobre as condições individuais e as mudanças que decorrem com o desligamento da vida laboral. (FONSECA, 2019, p. 70).

Vale ressaltar que, os Programas de Preparação para Aposentadoria variam em cada organização conforme a sua necessidade. Além disso, é possível melhorar a qualidade de vida do servidor pré-aposentado por meio de um programa bem definido e direcionado neste caso, no contexto institucional. O objetivo desses programas é oferecer ao trabalhador as informações necessárias e fundamentais sobre a aposentadoria, identificando opções de atividades após a saída do mercado de trabalho e compartilhando experiências com outras pessoas que vivenciam um momento equivalente (França *et al.*, 2019 *apud* Zanelli, 2012). A oferta desses programas

é imprescindível, pois qualquer organização que o implementa adquire contornos de políticas públicas à medida que auxilia a qualidade de vida desses indivíduos.

Para França (2016), as organizações brasileiras que mais realizam Programas de Preparação para Aposentadoria estão no setor público. A organização que realiza o preparo para aposentadoria fortalece a sua imagem institucional interna e externa além de fazer com que os colaboradores se sintam valorizados. Ademais, é por meio deste programa que o colaborador terá a oportunidade de preparar-se para o seu futuro.

Em concordância com Silva e Carvalho (2018) *apud* França e Soares (2009), os Programas de Preparação para Aposentadoria devem tratar de vários assuntos, principalmente os relacionados à área financeira, uma vez que é importante para ajudar o indivíduo a manter o mesmo padrão de vida que possuía quando tinha um emprego. Esses programas ajudam o funcionário a encontrar maneiras e condições para que possam usufruir de uma boa aposentadoria, ocupando seu tempo com atividades prazerosas (KAWANO, 2012). Com isso, a inclusão dos Programas de Preparação para Aposentadoria reflete na imagem da instituição diante dos seus servidores e do clima organizacional, proporcionando segurança e bem-estar.

5 METODOLOGIA

A presente pesquisa tem como objetivo compreender como os servidores públicos estão sendo preparados para o período de aposentadoria. Nessa perspectiva, a pesquisa foi realizada a partir de um estudo de caso que de acordo com Yin (2001, p. 21), “permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real”, sendo assim, o estudo de caso colabora de maneira única, para o entendimento que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos.

Com o intuito de atingir o objetivo da pesquisa, houve a formulação de um roteiro de entrevista semiestruturada, com nove questões abertas que abordavam: a trajetória do servidor dentro da instituição de ensino superior, a forma que ele se sente no ambiente de trabalho, como se imagina sem o trabalho, quais as expectativas para a aposentadoria, como se dá o seu relacionamento com os servidores mais jovens, como acredita que a instituição tem preparado para o período de aposentadoria, o que poderia ser feito para preparar melhor o servidor para o período de aposentadoria, se tem conhecimento acerca de algum programa e se concorda com a implementação de um Programa de Preparação para Aposentadoria na instituição.

No momento da entrevista os servidores foram abordados individualmente, desse modo, auxiliou no entendimento de como a Universidade Federal do Piauí, na cidade de Picos-PI, tem preparado seus servidores para o processo de aposentadoria. A abordagem da pesquisa é de caráter qualitativo e a natureza do estudo é do tipo exploratória com a aplicação de uma entrevista na referida instituição de ensino superior. A pesquisa qualitativa é “uma pesquisa interpretativa, com o investigador tipicamente envolvido em uma experiência sustentada e intensiva com os participantes” (CRESWELL, 2010).

Para a coleta de dados realizou-se oito entrevistas o que compõe uma amostra de 8 servidores, sendo 4 técnicos e 4 professores. Vale ressaltar que dentro dessa amostra a maioria já pode se aposentar, mas continua trabalhando sendo que 2 destes servidores são considerados decanos por fazerem parte do pessoal mais antigo que estão presentes desde a fundação da instituição na década de 80 e que já completaram a idade e o tempo de serviço. A entrevista foi registrada mediante aparelhos eletrônicos (gravador de voz) entre os dias 10 e 17 de outubro do ano de 2019, com duração média de 8 a 30 minutos cada uma. No Quadro 1 a seguir está disposta a identificação dos sujeitos da pesquisa:

Quadro 1: Identificação dos Sujeitos da Pesquisa

Amostra	Código	Cargo	Tempo de serviço	Tempo de duração da entrevista
1	T1	Técnico	37 anos	00:27:26
2	T2	Técnico	38 anos	00:14:40
3	T3	Técnico	34 anos	00:08:23
4	T4	Técnico	39 anos	00:19:48
5	P1	Professor	37 anos	00:31:41
6	P2	Professor	21 anos	00:10:52
7	P3	Professor	37 anos	00:22:01
8	P4	Professor	37 anos	00:25:45

Fonte: Elaborada pelas autoras, (2019).

Posteriormente, as entrevistas foram transcritas de maneira fidedigna, na qual a ordenação dos relatos foi organizada em conformidade à ordem cronológica em que ocorreram e caracterizados pela letra T referente a técnico, P referente a professor e a numeração referente à ordem das entrevistas (T1, T2, T3, T4, P1, P2, P3 e P4), garantindo, dessa maneira, a preservação da identidade dos servidores entrevistados.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Como já mencionado anteriormente, foram realizadas entrevistas aplicadas aos servidores da Universidade Federal do Piauí da cidade de Picos-PI, sendo que todos os indivíduos selecionados para a entrevista foram escolhidos conforme o tempo que estão trabalhando na instituição.

Com o intuito de facilitar a compreensão e melhor visualização das análises das entrevistas e resultados foram desenvolvidas categorias de análise com base no roteiro de entrevista. O Quadro 2 apresenta essas categorias:

Quadro 2: Categorias de análise

Categorias	Descrição sumária dos resultados
A trajetória e o ambiente de trabalho	Os servidores estão na instituição há muito tempo, entre 21 e 39 anos; Todos se sentem bem no ambiente de trabalho; O relacionamento com os servidores mais jovens é considerado ótimo.
Perspectivas sobre a aposentadoria	Apenas um servidor se imagina sem o trabalho; A maioria não possui expectativas para a aposentadoria.
Preparação para aposentadoria	Não há nenhum tipo de preparação.
Percepções sobre os Programas de Preparação para Aposentadoria	Não possuem conhecimento de algum programa na cidade de Picos-PI; Todos concordam com a implementação de um Programa de Preparação para Aposentadoria na instituição.

Fonte: Elaborada pelas autoras (2019)

Nas seções seguintes, estão pormenorizadas as categorias propostas no Quadro 2 e debatidas em relação ao referencial teórico que fundamenta essa pesquisa.

A trajetória e o ambiente de trabalho

A primeira categoria de análise trata sobre o tempo de serviço dos entrevistados na universidade, a forma como os servidores se sente no ambiente de trabalho e como se dá o relacionamento dos mesmos com os servidores mais jovens. Dessa maneira, iniciou-se a discussão com o contexto do tempo de inserção no mercado de trabalho, detalhe fundamental para analisar a inclusão desses servidores na instituição.

A maioria dos servidores atua há mais de 20 anos na universidade como observado na fala do entrevistado T1: “estou aqui há 37 anos, pra mim mais da metade da vida aqui dentro. [...] Aqui pra mim é minha casa, eu gosto demais disso aqui”. Esta fala é bem semelhante com a do entrevistado P4: “eu entrei na universidade no dia 12 de fevereiro de 1982. [...] Eu trabalho é porque eu gosto, eu tenho 66 anos, eu não sei se eu vou conseguir me aposentar, porque pra mim vir pra aqui é uma alegria, passaram 3 anos que eu podia me aposentar e eu nem percebi”. Pode-se constatar que o entrevistado P4 já passou do período de aposentar-se, mas mesmo assim continua trabalhando, e isso também foi percebido na fala do entrevistado T4: “[...] Vai completar uns 39 anos só de universidade, já passou do tempo de aposentar”.

Além disso, houve mais um entrevistado que mencionou já possuir tempo de se aposentar e optou por continuar trabalhando, já que gosta muito do que faz. É o que diz o entrevistado P3:

“Entre na universidade em 1982. [...] Eu estou aqui e sou fundadora, sou decana e já tenho o tempo de me aposentar, mas não me aposentei por opção, ainda não parei pra pensar em aposentadoria, eu me sinto produtiva, gosto de fazer o que faço, gosto de trabalhar, eu sempre fui professora, antes mesmo da minha formação em docência eu já trabalhava como professora. [...] Eu ainda não pensei na minha aposentadoria, eu não estou preparada ainda para aposentadoria”.

Nota-se que os servidores, embora já estejam no período de aposentadoria, ou seja, já passaram anos do período de aposentar, continuam a exercer suas atividades, tendo dificuldades em desprender-se da instituição por possuírem gosto pelo trabalho e se sentirem bem trabalhando, como reafirma o entrevistado P3: “Eu me sinto muito bem, eu gosto e é por isso que eu não me aposentei, porque aqui eu faço o que eu gosto de fazer e o que eu gosto de fazer é dar aula, é ser professora, então eu não vou me aposentar para fazer outra coisa”.

Com relação ao ambiente de trabalho, muitos sentem como se a instituição fosse a segunda casa. Como diz o entrevistado P1: “Eu praticamente vivo aqui dentro, né. Aqui meu ambiente de trabalho é ótimo. Me sinto em casa! Como se eu estivesse na minha própria casa. Eu tenho até uma preguiçosa ali guardada quando eu quero deitar”. Então, isso nos faz refletir que o servidor, muitas vezes, se sente preenchido com o trabalho para suprir a falta de algo, como revela o entrevistado P4: “Pra mim a UFPI é uma família. Eu não tenho nenhum familiar em Picos. [...] Acho que a aposentadoria vai ser só uma adaptação, porque eu já tenho a vida bem preenchida, moro só, mas eu não vivo só, eu estou rodeada de gente, meus alunos me adoram”. Logo, reparou-se que esses discursos vão de encontro ao pensamento do Bittencourt *et al.* (2011), ao considerar a centralidade do trabalho e a interferência na constituição psíquica do indivíduo.

Somado a isso, constatou-se que sobre o relacionamento com os servidores mais jovens, todos consideram ser ótimo, como vemos na fala do entrevistado P2:

“Com os servidores mais jovens que chegaram recentemente, aqueles que eu conheço, que eu tenho contato, eu me dou muito bem, até agora não tive nenhum problema de

relacionamento não. É claro que eu tenho maior afinidade com os mais antigos porque era aqueles que eu encontrei quando cheguei, alguns já aposentaram, outros ainda estão na ativa e eu tenho um vínculo mais estreito com esses mais antigos, né? Mas não significa dizer que com os mais jovens eu não tenha um vínculo muito bom, até porque, tem muitos deles que foram meus alunos, né?”.

O que só ressalta a questão de considerarem a instituição como uma família, pois o ambiente de trabalho e o relacionamento com as pessoas são fatores que fazem parte do histórico de vida do indivíduo e que se desprender desses fatores proporcionam dificuldades no momento de aposentar.

Perspectivas sobre a aposentadoria

A segunda categoria de análise retrata como os servidores se imaginam sem trabalhar e suas expectativas para a vida de aposentado. No decorrer da entrevista, percebeu-se que a maioria dos entrevistados não se imagina sem o trabalho como é identificado na fala do entrevistado T1:

“Hoje pra mim seria muito ruim até porque eu já era pra ter me aposentado a três anos, mas eu me sinto muito bem vindo pra cá, eu não quis me aposentar porque eu preciso de algumas vantagens que tem e se aposentar perde. [...] Se me afastar vai me faltar alguma coisa, o orçamento vai apertar, então por essas razões eu não quis me aposentar agora e estou por aqui [...]”.

Nesse mesmo sentido, o entrevistado T2 diz:

“Eu estou achando muito difícil, primeiro com as novas medidas econômicas do governo, se você não tiver alguma coisa extra para sobreviver do que você vai sair ganhando fica difícil. [...] Além de pensar o que você vai fazer também tem a perspectiva de rendimento e assim são várias coisas que vai influenciando outras e a gente fica sem saber o que fazer, mas tem que tomar uma decisão e eu tenho que tomar. [...] Eu estou procurando me preparar pra isso, pois já passou foi da hora e eu tenho que ver”.

Desse modo, é notório que as ideias tanto do entrevistado T1 como do T2 corroboram com a afirmação do Fonseca (2019) onde um dos elementos que traz grande preocupação quando se refere à aposentadoria diz respeito ao aspecto financeiro do indivíduo.

No que se refere ao planejamento para a aposentadoria, certificou-se que a falta deste é um dos motivos de não ter se aposentado ainda, conforme diz o entrevistado T2:

“Eu já não sei porque não me planejei pra isso. [...] Por tempo de serviço eu já podia e por a idade também, mas eu não estou pensando nisso, eu quero ainda continuar um pouquinho, eu tenho que planejar alguma coisa pra fazer porque sem ter o que fazer não é fácil não você amanhecer o dia sem saber o que fazer tem que planejar alguma coisa”.

Em virtude disso, surge a necessidade de que a gestão de pessoas desenvolva ações de planejamento para a aposentadoria e aos funcionários idosos (DANTAS; OLIVEIRA, 2014, p. 125). Sobre as expectativas para a vida de aposentado, houve uma discrepância. Onde o entrevistado T3 põe sua expectativa em: “Descansar, viajar, viver a vida na aposentadoria”, enquanto que o entrevistado P3 diz: “Não pensei em nada por incrível que pareça, não tenho nenhuma expectativa porque eu não me vejo aposentada, porque eu me sinto uma pessoa altamente produtiva e eu vou me aposentar pra que? Eu não me vejo é dentro de casa sem uma atividade no meu dia a dia”.

Preparação para aposentadoria

A terceira categoria de análise expõe como os servidores acreditam que a instituição tem preparado para o período de aposentadoria e o que acham que a universidade poderia fazer para preparar melhor o servidor para esse período. Inicialmente, vale reforçar o que diz França, Menezes e Siqueira (2012), sobre atualmente, as organizações possuem desafios em garantir qualidade de vida aos trabalhadores que se encontram nessa fase.

Com relação ao preparo para aposentadoria, segundo o entrevistado P2:

“A universidade tem pecado, porque não há essa preparação. A gente tá aqui, a gente chega aqui, assume esse trabalho, esse emprego, passa a fazer parte dessa comunidade, que é uma comunidade muito boa, uma relação boa, mas a universidade não tem essa preocupação de fazer alguma coisa, de preparar, é como se isso daqui fosse algo pro resto da vida, certo? [...] Mas é algo que a gente nunca imagina saindo, pelo menos eu não. Não me imaginei saindo daqui, agora que eu já tenho tempo pra isso, quer dizer, eu sei que tem essa possibilidade se acontecer alguma coisa que eu precise sair, possa sair, pra mim é um fato isso, mas eu não me imagino saindo, apesar disso. E a universidade não tem, não trabalha nessa perspectiva de você está aqui e daqui a um tempo você vai sair”.

Em contrapartida a fala anterior, o entrevistado P4 diz: “Eu é quem tenho preparado a UFPI, porque eu tento fazer grupos, a gente tem que discutir com ideias, tem que fazer um time”. Repara-se na fala do entrevistado, que o próprio servidor é quem tenta ir em busca dessa preparação.

Em vista disso, outros entrevistados confirmaram não possuem nenhum tipo de conversa com a própria instituição com relação a aposentadoria, conforme diz o entrevistado P1: “A gente, o pessoal, não tem nem reunião sobre essas coisas da aposentadoria. Eu mesmo nunca participei de uma reunião da direção ou qualquer outra coordenação preparando a gente pra aposentadoria não [...]”, e o entrevistado T4: “eu acho que não existe nenhum tipo de preparação. [...] A universidade nem sequer se manifesta, se comunica, com respeito a isso”.

Outro ponto interessante foi dito na fala do entrevistado T3: “Não tem preparado de nenhuma forma, aqui quando você começa a pensar que está próximo da aposentadoria você já começa a ficar com a cabeça triste, imaginando coisas, mas a própria universidade não prepara nada”. Logo, detecta-se no discurso do servidor a tristeza que traz o pensamento sobre a aposentadoria e mesmo assim não possuir apoio da instituição. O que nos faz recordar a visão do autor Costa *et al.* (2016, p. 36), “não é só um fator pessoal a busca por melhores condições de envelhecimento, principalmente no aspecto psicológico”.

Sobre as opiniões do que a universidade poderia fazer para preparar melhor os servidores no período de aposentadoria, em certas entrevistas foram identificadas algumas sugestões. Por exemplo, o entrevistado T2 sugere que: “Deveria ter curso de 15 em 15 dias para se preparar melhor, a direção deveria tomar a frente, alguém para administrar esses cursos e outra, já dava pra aproveitar os próprios assistente social, psicólogo do campus”. De acordo com a fala anterior, o entrevistado P1 faz uma sugestão comparando com o *campus* de Teresina:

“Olha, lá em Teresina tem preparação, por exemplo, lá tem cursos, eles preparam o pessoal pra aposentadoria, lá tem muita coisa, aqui em Picos nem uma quadra de esporte nós não temos aqui, imagine, então tem que ter curso para preparar o pessoal de terceira idade, lá em Teresina tem vários e vários cursos para terceira idade preparando para aposentadoria, mas aqui em Picos não tem, até agora não apareceu uma cabeça boa pra dizer: não, vamos se aposentar, vamos criar aqui um projeto para terceira idade. E era pra existir, a partir da direção e das pessoas, né, de professores, galera da administração, preparando o funcionário para aposentadoria”.

Os entrevistados T3 e P4 sugeriram a intervenção dos próprios servidores da instituição, principalmente os que fazem parte do setor de RH, como diz um trecho da fala do entrevistado T3:

“Tem o pessoal do recursos humanos que deveria ter o pessoal especializado já pra vim e ver o pessoal que já está próximo da aposentadoria e conversar de uma forma pra deixar a pessoa com a cabeça bem [...]. Orientar para sair com a cabeça legal, mas nem isso aqui existe em termos disso, se você for se aposentar você sai de sua forma, de seu jeito, mais ou menos assim”.

Além disso, outro ponto observado na fala anterior e que também foi visto na fala do entrevistado P4, são as doenças que os servidores adquirem ao chegar nessa fase:

“A UFPI poderia juntar todo mundo, conscientizar, quando a gente vai pra casa, eu noto que quase todos têm depressão. [...] Mas o que eu vejo aqui é que não tem muita reunião nesse sentido de preparar não. Então a UFPI poderia promover encontros, desenvolver profissionais de educação física, da psicologia, de outras áreas afins, pessoas que tivessem interessadas [...] Mas é tudo parado, tudo sentado, sabe? Cada um no seu gabinete. Eu acho assim muito fechado o campo. Não dão brecha pra gente, quando a gente vai se meter, eles acham ruim, porque aumenta o trabalho.”

Apesar da maioria dos entrevistados abordarem sugestões para a melhoria do processo de aposentadoria, um entrevistado demonstrou imaginar que a instituição nada pode fazer para preparar, porém, atribui essa função aos administradores no geral:

“Eu acho que não teria nenhum preparo que ela possa fazer. [...] Eu não enxergo nenhum preparo que ela pudesse fazer. [...] Eu acredito nos homens, acredito nos administradores que eles vão chegar ao ponto que vão enxergar que não pode lhe tomar um direito que você tem, eles tem que ampliar e melhorar esses privilégios e direitos e não piorar”.

Ainda assim, conclui-se que os entrevistados acreditam que a instituição pode encontrar formas de preparar o servidor para a aposentadoria, seja com cursos, esporte, palestras, reuniões, conversas e até mesmo aproveitando os próprios recursos que ela já possui, como os servidores da Instituição que atendem os alunos (psicólogo e assistente social) e os próprios alunos que estão cursando áreas que têm relação com o programa.

Percepções sobre os Programas de Preparação para Aposentadoria

A quarta categoria de análise avalia se os servidores têm conhecimento acerca de um Programa de Preparação para Aposentadoria e se os mesmos concordam com a implementação de um. De início, todos os entrevistados relataram nunca ter ouvido falar sobre Programas de Preparação para Aposentadoria, como enfatiza o entrevistado P2:

“Não. Pela primeira vez hoje. [...] A gente cria um vínculo, não é só uma relação de trabalho, cria uma relação afetiva com a instituição e quando deixa fica realmente um vazio difícil de preencher. Então, é muito recorrente o adoecimento e talvez se a instituição começasse a preparar a gente pra esse pós é importante”.

Além disso, revelam não ter conhecimento desses programas nem mesmo na cidade de Picos, como na fala do entrevistado P1: “aqui em Picos não. Aqui em Picos não tem nenhum programa desse tipo para aposentadoria”. Ademais, também se verificou um certo inconformismo pela falta de preparação para aposentadoria por parte da instituição, o que configura a fala do entrevistado T2:

“[...] você passa sua vida aqui e sai como se nem tivesse passado por aqui, é difícil, não é fácil não. Eu acho que o RH daqui é muito carente, uma instituição desse tamanho, mas não tem preparação nenhuma. [...] Tem assistente social, psicólogo para atender o aluno mas para atender o servidor nesse sentido não”.

No que concerne a implementação de um PPA na referida instituição de ensino superior todos consideram importante a aplicação do mesmo, conforme dito na fala do entrevistado P2:

“eu acho que seria interessante, porque aí pelo menos a gente que tá aqui já próximo, começa a se imaginar saindo, né, colocar isso como fato, como uma realidade, algo que de fato uma hora vai ter que acontecer, porque isso é igual à morte, todo mundo sabe que vai morrer, mas nunca tá preparado pra ela. Então, talvez fosse interessante, muito bom isso, porque aí você não teria surpresas quando chegasse o momento”.

Isso retoma o pensamento de Pazzim e Marin (2016) em relação a preocupação que as organizações como um todo devem ter em auxiliar as pessoas que a compõe para o período de pré-aposentadoria através de Programas de Preparação para Aposentadoria.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aplicação de Programas de Preparação para Aposentadoria nas organizações não só irá ajudar seus empregados a aumentar seus conhecimentos e a tomar decisões em relação ao futuro, mas estará investindo também nela própria, pois quando a organização se preocupa com seus funcionários, desde o momento em que ele é selecionado até a sua aposentadoria, torna a sua cultura organizacional mais consistente criando condições para que o trabalhador realize seu planejamento e se prepare para as mudanças que surgirão com a aposentadoria.

A pesquisa considera a importância de Programas de Preparação para Aposentadoria em todas as organizações que se preocupam com a qualidade de vida dos colaboradores que estão em fase de transição para a aposentadoria, tendo em vista que, auxiliam no cumprimento de suas responsabilidades sociais investindo tanto nos colaboradores que estão em fase de pré-aposentadoria, como também na própria imagem da organização. Além disso, os demais servidores se sentem valorizados, mantendo um bom desempenho e fortalecendo as relações de trabalho ao observarem os cuidados e o respeito que a organização tem pelas pessoas que a compõe.

Com relação ao primeiro objetivo específico, o qual buscou apresentar as expectativas e a realidade pelas quais passa o indivíduo em idade de pré-aposentadoria e pós aposentadoria, detectou-se que a maioria dos servidores não se imaginam sem o trabalho e não possuem expectativas para a aposentadoria, sendo que apenas um servidor se imaginou sem o trabalho. Por conseguinte, muitos dos servidores não se aposentaram ainda devido receio quanto ao aspecto financeiro e pela falta de planejamento.

O segundo objetivo específico teve como propósito identificar como os servidores são preparados no período de transição para aposentadoria. Identificou-se, a partir das percepções dos próprios servidores, que a instituição de ensino não possui nenhum tipo de preparação. E o terceiro objetivo específico pretendeu analisar se a instituição pesquisada na cidade de Picos-PI possui algum tipo de programa que prepara o servidor na fase de aposentadoria e concluiu-se que além da universidade não possui programas que preparem, notou-se que os servidores não têm conhecimento sobre Programas de Preparação para aposentadoria, todavia, todos concordaram com a implementação de uma preparação na instituição.

Deste modo, compreendeu-se com os resultados da pesquisa que os servidores da Universidade Federal do Piauí na cidade de Picos-PI não estão sendo preparados para a aposentadoria. Dessa forma, o presente estudo atendeu aos objetivos estabelecidos, servindo

como instrumento de pesquisa para trabalhos futuros, e que se desenvolvam em prol do levantamento de aspectos relacionados ao tema em questão.

Portanto, como contribuição teórica este estudo visa complementar pesquisas acerca da temática de programas de aposentadoria, visto que se encontrou uma lacuna no que diz respeito ao assunto no campo já descrito. E como contribuição empírica mostrar a Instituição a importância do desenvolvimento de tais programas.

Como sugestões de pesquisas futuras tem-se que seja ampliada a amostra pesquisada para os demais *campi* da Universidade Federal do Piauí, pois assim tem-se uma percepção mais aprofundada dos resultados obtidos. Uma outra sugestão é que seja analisado como os Programas de Preparação para Aposentadoria impactam na decisão de se afastar ou não do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, L. N. *et al.* Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. *Rev. esc. enferm. USP* [online]. 2009, vol.43, n.4, pp.796-802. ISSN 0080-6234.
- AMARAL, A. S.; CESAR, M. J. O trabalho do assistente social nas empresas capitalistas. In: *SERVIÇO SOCIAL: Direitos Sociais e Competências Profissionais*. Brasília: CFESS, 2009.
- ARAÚJO, E. B. Novo amanhecer, novos caminhos: o que fazer após se aposentar. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação lato sensu em Gestão de RH e Psicologia Organizacional) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2009.
- ARAÚJO J. L. *et al.* Trabalho e envelhecimento na contemporaneidade: uma análise acerca da representação social da aposentadoria. *Perspectivas em Psicologia*, Uberlândia, v. 20, n. 1, p. 120-144, 2016.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES DOS MERCADOS FINANCEIRO E DE CAPITAIS. Mais da metade dos brasileiros não poupa para a aposentadoria e espera contar com os recursos da previdência social. 2018. Disponível em: http://www.anbima.com.br/pt_br/imprensa/mais-da-metade-dos-brasileiros-nao-poupa-para-a-aposentadoria-e-espera-contar-com-os-recursos-da-previdencia-social.htm. Acesso em: 10 jun. 2019.
- BARBOSA T. M.; TRAESEL E. S. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2013, p. 215-234. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782013000100012. Acesso em 10 jun. 2019.
- BITTENCOURT, B. M. *et al.* Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista Ciências da Administração*, v.13, n.31, p.30-57, set./dez. 2011.
- BRASIL. Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm. Acesso em: 05 jun. 2019.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 05 jun. 2019.
- BRESSAN, M. A. L. C. A significação do trabalho e da aposentadoria: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, 2011. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa.
- BRESSAN, M. A. L. C. *et al.* Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? *Rev. bras. geriatr. gerontol.* [online]. 2013, vol.16, n.2, pp.259-272. ISSN 1809-9823.

CALDAS, C. Promoção de saúde na aposentadoria. In: FRANÇA, L.; STEPANSKY, D. (Orgs.). Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria. Rio de Janeiro: Quartet; Faperj, 2012.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para a aposentadoria. Revista Psicologia Organizacional do Trabalho. Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 97-108, 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200009. Acesso em: 11 jun. 2019.

COSTA, A. M. M. R. et al. Preparação para a aposentadoria. In: COSTA, J.L.R.; COSTA, A.M.M.R; FUZARO JUNIOR, G., (Orgs.) O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016, p. 33-43.

COSTA A. B.; SOARES D. H. P. Aposentadoria e Espaços Urbanos: Existe um lugar para o aposentado?. Psicol. Soc. 2015, vol.27, n.2, p.428-437. ISSN 0102-7182.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativo e misto. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DANTAS, P. M. A. B.; OLIVEIRA, C. M. Programas de preparação para aposentadoria: desafio atual para a gestão de pessoas. Argumentum, v. 6, n. 1, p. 116-132, 2014.

FELIX, Y. T. M.; CATÃO, M. F. F. M. Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013.

FOLHA DE S. PAULO. São Paulo: IBGE, 2018. Cada vez mais velha, população brasileira chega a 208 milhões. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/07/com-populacao-cada-vez-mais-velha-brasil-atinge-208-milhoes-de-pessoas.shtml>. Acesso em: 03 jun. 2019.

FONSECA, A. G. Programas de Preparação para Aposentadoria: Instrumentos Efetivos de Responsabilidade Social nas Universidades Públicas Federais de Ensino Superior. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

FRANÇA, Lucia H. de F. P.. Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? In: FRANÇA, Lucia H F. P.; Dayze Stepansky. (Orgs), Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria. Rio de Janeiro: Quartet: FAPERJ, p. 25-52. 2012.

FRANÇA L. H. F. P.; CARNEIRO V. L. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). Rev. bras. geriatr. gerontol. 2009, vol.12, n.3, p.429-447.

FRANÇA L. H. F. P.; MENEZES G. S.; SIQUEIRA A. R. Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. Rev. Bras. Geriatr. Gerontol., Rio de Janeiro, p. 733-745, 2012.

FRANÇA C. L. Efeito de Programas de Preparação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental. Tese (Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura) - Universidade de Brasília, 2016. Disponível em:

http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/21219/1/2016_CristineideLeandroFran%C3%A7a.pdf. Acesso em: 08 jun. 2019.

FRANÇA, L.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: ciência e profissão*, Brasília, v. 29, n. 4. 2009.

FRANÇA, L. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. *Psicologia: ciência e profissão*, Brasília, vol.29, n. 4. 2009.

FRANCA, L. H. F. P. *et al.* Aposentar-se ou continuar trabalhando?: O que influencia essa decisão?. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 2013, vol.33, n.3, p.548-563.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n3/v33n3a04.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2019.

FRANÇA, L. H. F. P. et al. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. *Revista Kairós-Gerontologia*, 22(1), 59-80. São Paulo, 2019.

GODINHO, M. R.; FERREIRA, A. P. Aposentadoria no contexto de Reforma Previdenciária: análise descritiva em uma instituição de ensino superior. *Saúde debate* [online], vol.41, n.115, pp.1007-1019.

KAWANO, C. M. I. et al. Programa de preparação para a aposentadoria (PPA), sob o ponto de vista psicológico, social e empresarial. *Revista científica Unisalesiano*, n. 72012.

Disponível em: <http://www.salesianolins.br/universitaria/artigos/no7/artigo70.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2019.

MOREIRA J. O. Imaginários sobre Aposentadoria, Trabalho, Velhice: Estudo de Caso com Professores Universitários. Paraná: Maringá. *Psicologia em Estudo*, v. 16, n. 4, p. 541-550, 2011.

NOVO, L. F.; FÔLHA, F. A. S. Aposentadoria: Significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. Florianópolis: XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul, 2011.

PAZZIM, T. A.; MARIN A. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* jan.-jun. Vol. 17, No. 1, 91-101. Porto Alegre, 2016.

PINTO L. C. S.; ALVES S. C. A. A Atuação da psicologia nos programas de preparação para aposentadoria. *Estud. interdiscipl. envelhec.*, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 525-548, 2014.

SENADO FEDERAL. Caminhos para a aposentadoria. Brasília: Programas de Preparação para Aposentadoria, 2015. Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509817/Prepara%C3%A7%C3%A3o%20para%20a%20Aposentadoria.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 jun. 2019.

SILVA T. V.; CARVALHO E. A. Aposentadoria: Fase de transformações psicossociais. *Rev. UNINGÁ Review*, Maringá 2018, v. 33, n. 1, p. 29-40.

SILVA E. M.; ALMEIDA R. M.; MORAES L. S. PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria. Minas Gerais: SEGeT. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/194_lilian_e_elvis%20-%20programa%20para%20aposentadoria.pdf. Acesso em: 10 jun. 2019.

VERGARA, S. C. Métodos de pesquisa em administração. 6 ed. São Paulo. Atlas, 2015.

YIN, R. K. Estudo de Caso, planejamento e métodos. 2.ed. São Paulo: Bookman, 2001.

YIN, R. K. Pesquisa qualitativa do início ao fim. Porto Alegre: Penso, 2016.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. P. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO AOS SERVIDORES

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Este roteiro trata-se de uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso do curso de graduação em Administração da Universidade Federal do Piauí na cidade de Picos-PI.

O objetivo do estudo é compreender como os servidores públicos são preparados para o período de aposentadoria.

1. Conte um pouco a sua trajetória como servidor.
2. Como se sente no ambiente de trabalho?
3. Como se imagina sem trabalhar mais?
4. Quais as expectativas para aposentadoria?
5. Como é o seu relacionamento com os servidores mais jovens?
6. Como você acredita que a Universidade Federal do Piauí tem lhe preparado para o período de aposentadoria?
7. O que você acha que ela poderia fazer para preparar melhor o servidor para o período de aposentadoria
8. Tem conhecimento sobre algum Programa de Preparação para Aposentadoria?
9. Concorde com a implementação de um Programa de Preparação para Aposentadoria?



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
() Monografia
() Artigo

Nós, **Dara Maria Araújo Luz e Jocyane de Sousa Possidônio dos Santos**, autorizamos com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação **É chegada a hora de descansar: Será que estou preparado?** de nossa autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 30 de junho de 20 20.

Jocyane de Sousa Possidônio dos Santos
Assinatura

Dara Maria Araújo Luz
Assinatura